

працівників з умовами реалізації їх у трудовій діяльності. Це дозволяє обґрунтовувати управлінські рішення, спрямовані на підвищення ефективності використання трудових якостей працівників з метою досягнення певних цілей діяльності підприємства, а також розвитку його трудового потенціалу. Напрямок подальших досліджень щодо управління трудовим потенціалом пов'язаний з вдосконаленням методики оцінювання його рівня для обґрунтування прийманих рішень щодо забезпечення відповідності наявного трудового потенціалу системі цілей діяльності та розвитку підприємства.

1. Информационно-аналитический центр «Инфодиск» // www.infodisc.com.ua, laws@infodisc.com.ua.

2. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза / О.І.Амоша, О.Ф.Новікова, В.П.Антонюк, Л.В.Шаульська та ін. – Донецьк: Ін-т економіки промисловості НАН України, 2006. – 208 с.

3. Панкратов А.С. Трудовой потенциал в системе управления производством. – М.: МГУ, 1983. – 214 с.

4. Управління трудовим потенціалом / В.С.Пономаренко, В.М.Гриньова, М.М.Салун, М.М.Новикова, А.Г.Гольдфарб, І.А.Грузина, О.М.Красноносова, С.М.Самойленко, С.І.Струк. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 348 с.

5. Ткаченко А.М., Зубарєва Н.О. Трудовой потенциал – основной фактор у процесі виробництва // Держави та регіони. – 2006. – №3. – С.319-322.

6. Трубич С., Хоміцька М. Якість трудового потенціалу: суть і параметри // Формування економічних відносин в умовах становлення ринку: Зб. наук. праць. – Тернопіль: Економічна думка, 1999. – С.134-139.

7. Трудовой потенциал: теория і практика / За ред. М.І.Долішного, С.М.Злупка. – К: Наукова думка, 1994. – 264 с.

8. Чорноморченко Н.В. Ефективність використання трудового потенціалу та його соціально-економічна оцінка: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01 / Інститут регіональних досліджень. – Львів, 2000. – 21 с.

9. Сто термінів і понять соціально-трудої сфери: Енциклопедичний словник / За заг. ред. С.В.Мельника. – Луганськ: ТОВ „Віртуальна реальність”, 2005. – 220 с.

Отримано 04.01.2008

УДК 331.522.4

О.В.ІВАНІСОВ, О.Ф.ДОРОВСЬКОЇ, кандидати екон. наук
Харківський національний економічний університет

УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ

Визначається сутність, зміст і напрямки регулювання зайнятості трудових ресурсів, зокрема у сфері житлово-комунального господарства.

Вирішення проблем, пов'язаних з регулюванням зайнятості трудових ресурсів, є прерогативою держави як у сталій, так і в трансформаційній економіці. На жаль, практика засвідчила, що ефективність регулювання зайнятості трудових ресурсів в Україні не відповідає тим кри-

теріям, які дозволять нашій державі увійти у когорту країн з високим рівнем розвитку трудового потенціалу. Велику увагу необхідно приділити регулюванню зайнятості трудових ресурсів у житлово-комунальній сфері, оскільки вона є найбільш уразливою з точки зору забезпечення найважливішим фактором виробництва, а саме – працею. Тому актуальним виявляється пошук напрямків щодо ефективного регулювання зайнятості трудових ресурсів в умовах ринкової економіки за рахунок оцінки сучасної ситуації у сфері зайнятості та впровадження сучасного досвіду регулювання зайнятості людських ресурсів у розвинених країнах світу.

Серед вчених, які займалися вирішенням даних проблем, необхідно відзначити В.С.Пономаренка, В.М.Гриньову, Є.П.Качана, В.М.Петюха, Г.В.Осовську [1, 3-6].

Мета нашого дослідження – аналіз існуючих проблем та визначення напрямків щодо ефективного регулювання зайнятості трудових ресурсів в умовах ринкової економіки.

Об'єктом даної роботи є процес регулювання зайнятості трудових ресурсів в умовах економіки України.

Суб'єктом даного дослідження є трудові ресурси України.

Основними завданнями даного дослідження є:

- визначення теоретичних особливостей регулювання зайнятості трудових ресурсів в умовах ринкової економіки;
- аналіз існуючих проблем у даній сфері в умовах розвитку економіки України;
- розробка та впровадження напрямків щодо підвищення ефективності регулювання зайнятості трудових ресурсів в Україні.

Зайнятість як соціально-економічна категорія характеризує різні форми участі працездатного населення в суспільно корисній діяльності з одержанням відповідних доходів [1].

Ефективною зайнятістю вважається зайнятість, що забезпечує належний доход, здоров'я, підвищення особистості, зростання освітнього й професійного рівнів для кожного члена суспільства на основі зростання суспільної продуктивності праці [1].

Цю ефективність визначають сукупність показників: перший – пропорції розподілу ресурсів праці суспільства за їх характером участі в суспільно корисній діяльності (чим вище продуктивність суспільної праці, тим більше передумов для високих доходів робітників; повна зайнятість може досягатися при понижуючому рівні участі працездатного населення в суспільному виробництві); другий показник – рівень зайнятості працездатного населення в суспільному господарстві. Недостатній рівень життя, пов'язаний з низьким рівнем продуктивно-

сті й оплати праці, свідчить про необхідність підвищення ступеня оплачуваної роботи. Третій показник, який визначає ефективність зайнятості, – структура розподілу працюючих за галузями народного господарства, – що визначає, по суті, пропорції розподілу трудового потенціалу за видами зайнятості; і професійно-кваліфікаційна структура працюючих враховує збалансованість системи підготовки кадрів з потребою економіки в кваліфікованих робітниках. Зайнятість у народному господарстві розглядається на рівні з іншими сферами суспільно корисної діяльності – навчання, зайнятість у домашньому господарстві, виховання дітей.

Крім того, зайнятість має соціальний характер. Вона відображає потребу не тільки в доходах, а й у самовираженні шляхом участі в суспільно корисній праці та ступінь задоволення цією потребою при певному рівні соціально-економічного розвитку суспільства. Виділяється чотири основних соціальних аспекти зайнятості: реалізація конституційного права на працю; визначаюча роль зайнятості у формуванні рівня життя; формування мотивації до високоефективної праці, визначення професійних можливостей та розвитку особистості.

Основними проблемами у сфері зайнятості є: недосконалість нормативної бази у сфері регулювання зайнятості трудових ресурсів, занепад вітчизняного виробництва, високий рівень безробіття, невідповідність між розвитком технологічної бази та рівнем розвитку трудового потенціалу працівників підприємств, низький рівень соціальної захищеності населення та ін.

Основними завданнями у сфері зайнятості на сучасному етапі розвитку економіки України є: досягнення повної та продуктивної зайнятості населення, досягнення високого рівня продуктивності праці і формування прогресивної галузевої структури зайнятості, задоволення потреб народного господарства в робочій силі з урахуванням потреб кількісних і якісних показників, покращення соціально-професійних характеристик трудових ресурсів тощо [6].

Створення концепції зайнятості соціальної держави підкреслює нові складові розуміння поняття повної зайнятості. Повна зайнятість – це не тільки максимально можливий рівень залучення працездатного населення в суспільне господарство, а й реальна відповідність потреби в робочих місцях з економічно визначеною продуктивністю. Досягнення повної зайнятості неможливо забезпечити за допомогою одного ринкового механізму, необхідно постійне регулювання цього процесу з боку держави, суспільства. Державному регулюванню, в першу чергу, підлягають фундаментальні науки, освіта, охорона здоров'я, екологічна й національна безпека, функціонування так званих природних монопо-

лій [2].

Зайнятість професійною працею є регулюючою складовою. Рівень зайнятості свідчить про продуктивність праці і соціальну ефективність розвитку суспільства, він повинен відповідати вимогам підвищення ефективності виробництва і добробуту суспільства. Визначені складові зайнятості формують продуктивну зайнятість як складову високоефективної економіки. В рамках концепції глобальної зайнятості відбувається масова індивідуалізація форм, режимів і умов зайнятості, самої структури трудового шляху людини. Це визначає потребу формування та регулювання зайнятості за окремими сферами та видами з визначенням можливості різних форм зайнятості. Види зайнятості характеризують розподіл активної частини трудових ресурсів за сферами використання праці.

Кількісна і структурна невідповідність пропозиції робочої сили та попиту на неї формують безробіття на ринку праці. Про ефективність зайнятості свідчить показник норм безробіття. У сучасній західній економічній літературі популярна точка зору, що повна й ефективна зайнятість досягається при наявності так званої природної норми безробіття. В теорії виділяються такі основні причини безробіття: структурні зміни в економіці, економічний спад, політика оплати праці, сезонні зміни, зміни демографічної структури населення. Стан ринку праці є результатом впливу безлічі економічних і соціальних факторів управління зайнятістю і може досягатися в реалізації економічних, соціальних, освітніх і інших напрямків державної політики [4].

Зарубіжний досвід реалізації державної політики зайнятості сформував три основні моделі політики зайнятості в країнах з розвинутою ринковою економікою: європейську, скандинавську й американську. Відповідно до європейської моделі управління зайнятістю проводиться скороченням кількості зайнятих при підвищенні продуктивності праці, зростанні доходів працюючих. Скандинавська модель припускає забезпечення зайнятості практично всім трудящим у державному секторі з середнім рівнем оплати праці. Американська модель заснована на створенні робочих місць, що не вимагають високої продуктивності, для значної частини економічно активного населення. При цьому кількість безробітних формально зменшується, але збільшується кількість людей з низькими доходами [5].

Тому, з урахуванням вказаних вище особливостей політики зайнятості в Україні та деяких аспектів регулювання зайнятості трудових ресурсів за кордоном, доцільно запропонувати наступні напрямки щодо підвищення ефективності регулювання державної політики України в галузі сприяння зайнятості:

- забезпечення рівних можливостей усім громадянам незалежно від національності, статі, віку, соціального стану, політичних переконань і відношення до релігії в реалізації права на добровільну працю і вільний вибір зайнятості;
- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємства;
- координація діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної й соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості;
- співробітництво професійних спілок, асоціацій підприємств, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління в розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;
- міжнародне співробітництво у вирішенні проблем зайнятості населення.

Для вдосконалення політики зайнятості необхідна реформа політики доходів, регулюючої ролі податкової системи в напрямку формування ринкових механізмів трудової мотивації, крім того, є необхідність удосконалення фінансових механізмів управління зайнятістю, які б забезпечували соціальне страхування на випадок безробіття на достатньому рівні з розподілом тягара формування відповідних коштів між усіма суб'єктами ринку праці [3].

Нові підходи в політиці зайнятості спрямовані на підвищення гнучкості ринку праці, зменшення витрат на робочу силу, згортання соціальних програм при одночасному розширенні витрат на підготовку й перепідготовку кадрів, створення додаткових робочих місць, жорсткості умов видачі допомоги. Приймаються заходи для посилення ролі приватного сектора у вирішенні проблем зайнятості, інших соціальних проблем; проводиться політика стримування зростання заробітної плати, збільшення тривалості робочого тижня, широкого використання форм неповної зайнятості.

Підсумовуючи, слід зазначити, що науковою новизною даної статті є підвищення ефективності регулювання зайнятості трудових ресурсів в Україні за рахунок виявлення основних проблем у даній сфері та запропонованих пріоритетних напрямків їх подолання. Практичне впровадження перерахованих вище заходів дозволить Україні наблизитися до Європейського співтовариства та стати цивілізованою державою, яка турбується про життя своїх громадян.

- 1.Адміністративне управління трудовим потенціалом / В.М.Гриньова, М.М.Новікова, М.М.Салун, О.М.Красноносова. – Харків: ХНЕУ, 2004. – 428 с.
- 2.Іванісов О.В. Управління трудовим потенціалом. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 235 с.
- 3.Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами. – К.: Вид. дім "Юридична книга", 2003. – 258 с.
- 4.Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.
- 5.Петюх В.М. Ринок праці. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
- 6.Пономаренко В.С. Управління трудовим потенціалом. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 348 с.

Отримано 16.01.2008

УДК 658.310.8.012.32

Н.Л.ГАВКАЛОВА, канд. екон. наук

Харківський національний економічний університет

І.В.ОСЬМІРКО

Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С.Сковороди

ЗМІСТОВНІ ОСОБЛИВОСТІ КАТЕГОРІЙ «ЕФЕКТИВНІСТЬ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ»

Розглянуто теоретико-методологічні аспекти ефективності менеджменту персоналу. Визначено етимологію категорії „ефективність”. Подано авторський підхід до обґрунтування соціально-економічної категорії “ефективність менеджменту персоналу”. На основі досліджень, проведених на підприємствах м.Харкова та області з використанням експертної оцінки, визначено такі складові ефективності менеджменту персоналу як соціально-економічна, економічна, інноваційна, соціальна та організаційна. Доведено, що ефективність менеджменту персоналу знаходиться під впливом соціально-економічної, економічної, інноваційної, соціальної, організаційної складових і виражається системою показників, які відображують співвідношення результатів до витрат.

Процеси глобалізації, які охопили весь простір економічно розвинутих країн, притаманні й економіці України. Використання нових форм та методів господарювання, перехід до світових стандартів, формування персоналу нового типу – це далеко не весь перелік тих змін, які мають місце на вітчизняних підприємствах та мають за мету підвищення рівня конкурентоспроможності товарів і послуг у світовому середовищі. Інтенсивність та результативність перетворень залежить в основному від людей, які приймають участь в цьому процесі, а саме, від персоналу підприємств, який безпосередньо займається випуском продукції та наданням послуг. Менеджменту персоналу науковцями та практиками в наш час приділяється значна увага, тому що від ефективності використання систем управління персоналом залежить трудова активність, індивідуальна продуктивність, а через це – загальна результативність діяльності підприємства. Проблему використання тієї чи іншої системи управління персоналом можливо вирішити при наяв-